



رابطه بین ادراک از لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی و عملکرد

شغلی در بین مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان

راضیه قاسمی فلاورجانی (نویسنده مسئول)^۱، محبوبه سادات فدوی^۲، سید محمد مقدس^۳

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان mkr1745@isfedu.ir

^۲ استادیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان mahboube.fadavi@gmail.com

^۳ مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان s.mohammad.moghads@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین ادراک از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان بود. جامعه آماری مورد نظر این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش نواحی شش‌گانه شهر اصفهان به تعداد ۵۱۶ نفر که بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۲۲۰) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد کارراهه شغلی شاین (۱۹۹۶)، پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) و پرسشنامه پاترسون (۱۹۹۲) بوده است. ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۳، ۰/۸۰ برآورد گردید. نتایج نشان داد که بین لنگرهای شغلی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ($r=0/313, 0/329$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در گام اول بعد فنی-کارکردی و در گام دوم خدمت و از خود گذشتگی و ایثار از لنگرهای شغلی بوده است. از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در گام اول بعد فنی-کارکردی و در گام دوم بعد گرایش مدیریت عمومی از لنگرهای شغلی بوده است. همچنین بین نمرات لنگرهای شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

لنگرهای شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی،

۱. متن مقاله

مدیران سازمان‌ها برای موفقیت در محیط دانشی و پرتلاطم کنونی، نیازمند اتخاذ راهبردهایی برای نگه‌داشت و ارتقای نیروهای باارزش و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های انسانی در سازمان می‌باشند. یکی از مسائلی که در این ارتباط مطرح است، بحث طرح‌ریزی و سازماندهی مسیرهای شغلی و جریان پیشرفت برای منابع انسانی، به ویژه کارکنان دانشی با وظایف، نقش‌ها، اهداف، امیدها، آرزوها، احساسات و شایستگی‌های مختلف است. طبق پژوهش‌های انجام شده، اشخاصی که مسیر ترقی شغلی آنان با نیازها و پتانسیل‌شان هماهنگ است، تلاش بیشتری دارند تا دانش و مهارت خود را در طی کارراهه و مسیر ترقی شغلی خود ارتقا دهند [1]. درک و توجه به مفهوم گرایش



های مسیر کاری و تشخیص جهت گیری های حرفه ای به سازمانهای متفاوت یاری می رساند که بسط منابع انسانی کارآمد و مناسب را برای کارکنانشان برنامه ریزی کنند [2]. اگر این مسیر کاری صحیح انتخاب گردد می تواند بر عوامل گوناگونی مانند تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تاثیر مثبت داشته باشد.

۲. بیان مسئله

یکی از راه های تعیین میزان قطعیت موفقیت آمیز اهداف مدرسه توجه به مهارت ها، صلاحیت و عملکرد مدیران واحدهای آموزشی است [3]. عملکرد شغلی نقش اعمال و رفتار های شخص را در تحقق اهداف سازمانی مورد ارزیابی قرار می دهد [4]. با توجه به اینکه که عملکرد مدیران مدارس یکی از معیارها و ملاک های مهم کارایی نظام آموزشی است و نظر به اینکه در شرایط انتخاب و گزینش مدیران ملاک موثقی برای مهارت های مورد نیاز آنان پیش بینی نشده است، از این رو سنجش عملکرد مدیران مدارس و تحلیل عوامل مرتبط با آن از مهم ترین موضوعات پژوهشی در نظام آموزش و پرورش محسوب می گردد [5].

از جمله عوامل مهمی که عملکرد مدیران مدارس را متاثر می سازد لنگرهای مسیر شغلی است. این لنگرها، الگوهای معینی از استعدادها، گنجایش ها، انگیزه ها، نقطه نظرات و ارزش های متصور از طرف فرد است که مسیر پیشرفت فردی را پس از چندین سال تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تحکیم میکند. لنگرهای مسیر شغلی ابعادی از شغل یا مسیر شغلی هستند که به اشخاص انگیزه داده و موجب میگردند که فرد در صورت پذیرش شغلی، نخواهد کارش را متوقف کند [6]. به علاوه، لنگر ها نشان می دهند که بیشتر افراد مایل نیستند خودشان را در یک محدوده خاص محدود کنند [7]. یکی از چالش های سازمانی درباره مشاغل افراد، عدم بینش درست در رابطه با قابلیت ها و مشوق هایی است که موفقیت بالقوه زمینه های شغلی را ممکن می کند. در واقع، اشخاص نسبت به لنگرهای شغلی خود درک درستی ندارند. توجه نکردن به لنگرهای شغلی از سوی مدیران مدارس باعث کار اجباری می شود. به عبارت دیگر اگر مدیران بدون توجه به مهارت، علائق و انگیزه هایشان به کار گرفته شوند، باعث می شود که میان اهداف فردی و سازمانی آنان فاصله ایجاد شده و احتمالاً در شغلشان تمایل نشان ندهند داد [8].

لنگرهای مسیر شغلی طبق این منطق هستند که هماهنگی میان گرایش های شغلی افراد و محیط کاری موجب رضایت شغلی، بالا رفتن تعهد و عملکرد خواهد شد، در صورتی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می گردد [9]. بر طبق نظر مودی و همکاران [10] تعهد سازمانی به مثابه وابستگی عاطفی و روانی به سازمان شناخته می شود که طبق آن، فردی که به شدت متعهد است، از نظر عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می گردد و از عضویت در سازمان شادمان است. تعهد سازمانی یک نظریه مهم شغلی و سازمانی است که در طی سالهای پیشین مورد علاقه تعداد زیادی از پژوهشگران رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی به خصوص روانشناسی اجتماعی بوده است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها در اکثر پژوهش ها تایید شده است. ترک کار در افرادی که تعهد کمتری دارند، بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها به چشم می خورد [11]. در واقع مدیر شایسته، مدیریت بر مبنای کنترل را به سمت «مدیریت بر مبنای تعهد سوق می دهد تا بتواند از این نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان بهره برد [12].

با توجه به اینکه اکثر معلمان مدارس و مدیران آموزش و پرورش به وجود مشکلات و به عبارتی نقص عملکرد مدیران مدارس را اذعان داشته اند و نظر به اینکه بررسی عوامل موثر بر عملکرد مدیران مدارس بر کارایی و اثربخشی نظام آموزشی می افزاید [5] و همچنین تعهد سازمانی در بهره وری سازمانی نقش اساسی دارد. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی این سوال است که آیا بین ادراک از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

۳. روش پژوهش

این پژوهش توصیفی واز نوع همبستگی است که به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری مورد نظر این پژوهش را کلیه مدیران مدارس متوسطه اول و دوم آموزش و پرورش نواحی شش گانه شهر اصفهان تشکیل داده اند که طبق آمار مأخوذ از اداره کل آموزش و پرورش اصفهان ، ۵۱۶ نفر بوده اند. بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۲۲۰) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. که به دلیل



توزیع بیشتر از حجم نمونه، در نهایت ۲۴۹ پرسشنامه جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از روش طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد کارراهه شغلی شاین (۱۹۹۶)، پرسشنامه پاترسون (۱۹۹۲) و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) بوده است. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ و نرم افزار AMOS، در دو سطح آمار توصیفی از و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون های رگرسیون چند گانه (گام به گام)، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس چند گانه استفاده شد.

۴. نتایج آماری

یافته های استنباطی تحقیق بر اساس فرضیات تحقیق تنظیم و به آن پرداخته شده است.

- فرضیه اصلی: بین لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد

جدول ۱. ضریب همبستگی بین لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی و با تعهد سازمانی

متغیر پیش بین	لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)		
شاخص آماری			
متغیر ملاک	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
عملکرد شغلی	۰/۳۱۳**	۰/۰۹۷	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۳۲۹**	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱

**رابطه معنادار وجود دارد $p < 0.05$

یافته های جدول ۱ نشان می دهد ضریب همبستگی بین لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معنی دار است. یعنی بین لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ($r = 0.313, 0.329$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۹/۷، ۱۰/۸ درصد واریانس بین لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه اصلی مبنی بر این که بین لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) عملکرد شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

- فرضیه اول: بین ابعاد لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) (گرایش فنی- کارکردی، گرایش مدیریت عمومی، گرایش خودمختاری- استقلال، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی) با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ابعاد لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با تعهد سازمانی

متغیر ملاک	تعهد سازمانی		
شاخص آماری			
متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری



۰/۰۰۱	۰/۰۷۶	۰/۲۷۷**	گرایش فنی-کارکردی
۰/۰۰۱	۰/۰۶۸	۰/۲۶۱**	گرایش مدیریت عمومی
۰/۰۰۱	۰/۰۶۳	۰/۲۵۱**	گرایش خود مختاری-استقلال
۰/۰۰۱	۰/۰۴۸	۰/۲۲۰**	گرایش امنیت-ثبات
۰/۰۰۱	۰/۰۶۰	۰/۲۴۵**	خلاقیت-کارآفرینی
۰/۰۰۲	۰/۰۴۵	۰/۲۱۴**	خدمت و از خود گذشتگی و ایثار
۰/۰۰۱	۰/۰۴۹	۰/۲۲۳**	چالش های محض
۰/۰۲۵	۰/۰۲۳	۰/۱۵۲*	سبک زندگی

** : رابطه معنادار وجود دارد $p < 0.05$

یافته های جدول ۲ نشان می دهد ضریب همبستگی بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش مدیریت عمومی، گرایش خودمختاری- استقلال، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با تعهد سازمانی (۰/۱۵۲، ۰/۲۲۳، ۰/۲۱۴، ۰/۲۴۵، ۰/۲۲۰، ۰/۲۵۱، ۰/۲۶۱، ۰/۲۷۷) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۷/۱۶، ۶/۸، ۶/۳، ۴/۸، ۶، ۴/۵، ۴/۹، ۲/۳ درصد واریانس بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش مدیریت عمومی، گرایش خودمختاری- گرایش استقلال، امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با تعهد سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش مدیریت عمومی، گرایش خودمختاری- استقلال، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

- فرضیه دوم: بین ابعاد لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) (گرایش فنی- کارکردی، گرایش مدیریت عمومی، گرایش خودمختاری- استقلال، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی) با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین ابعاد لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی

متغیر ملاک			شاخص آماری
عملکرد شغلی			
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۰/۱۳۱	۰/۳۶۳**	گرایش فنی-کارکردی
۰/۰۶۳	۰/۰۱۴	۰/۱۲۰	گرایش مدیریت عمومی
۰/۳۸۶	۰/۰۰۳	۰/۰۵۶	گرایش خود مختاری-استقلال
۰/۰۰۲	۰/۰۳۷	۰/۱۹۴**	گرایش امنیت-ثبات
۰/۱۰۹	۰/۰۱۰	۰/۱۰۳	خلاقیت-کارآفرینی



۰/۰۰۱	۰/۱۱۹	۰/۳۴۶**	خدمت و از خود گذشتگی و ایثار
۰/۰۰۱	۰/۰۵۶	۰/۲۳۸**	چالش های محض
۰/۰۰۱	۰/۰۴۸	۰/۲۲۰**	سبک زندگی

** : رابطه معنادار وجود دارد $p < 0.05$

یافته های جدول ۳ نشان می دهد ضریب همبستگی بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با عملکرد شغلی معنی دار است. یعنی بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با عملکرد شغلی (۰/۲۲۰، ۰/۲۳۸، ۰/۳۴۶، ۰/۱۹۴، ۰/۳۶۳) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۱۳/۱، ۳/۷، ۱۱/۹، ۵/۶، ۴/۸ درصد واریانس بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با عملکرد شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد. رابطه گرایش مدیریت عمومی، گرایش خود مختاری- استقلال، خلاقیت- کارآفرینی با عملکرد شغلی معنی دار نیست.

- فرضیه سوم: ابعاد لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) توان پیش بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان را دارد.

جدول ۴. جدول ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
گام اول	بعد گرایش فنی- کارکردی	۰/۳۹۵	۰/۱۵۶	۰/۱۵۲	۴۰/۴۷۳	۰/۰۰۱
گام دوم	بعد گرایش فنی- کارکردی بعد خدمت و از خود گذشتگی و ایثار	۰/۴۲۷	۰/۱۸۳	۰/۱۷۵	۲۴/۳۳۴	۰/۰۰۱

متوسطه شهر اصفهان
مدیران مدارس

به طوری که یافته های جدول ۴ نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در گام اول بعد گرایش فنی- کارکردی و در گام دوم خدمت و از خود گذشتگی و ایثار از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد گرایش فنی- کارکردی و خدمت و از خود گذشتگی و ایثار از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب بعد گرایش فنی- کارکردی ۱۵/۶ درصد واریانس عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و در گام دوم ضرایب ابعاد گرایش فنی- کارکردی و رضایت ۱۸/۳ درصد واریانس عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0.01$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد.



- فرضیه چهارم: ابعاد لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) توان پیش بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان را دارد.

جدول ۵. جدول ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان

متغیر ملاک	شاخص آماری					متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
	تعدد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان	گام اول	بعد گرایش فنی- کارکردی	گرایش فنی- کارکردی	گرایش فنی- مدیریت عمومی						
		۰/۲۷۹	۰/۰۷۸	۰/۰۷۳	۱۶/۹۱۲	۰/۰۰۱					
		۰/۳۳۱	۰/۱۱۰	۰/۱۰۱	۱۲/۳۴۵	۰/۰۰۱					

به طوری که یافته های جدول ۵ نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در گام اول بعد گرایش فنی-کارکردی و در گام دوم بعد گرایش مدیریت عمومی از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد گرایش فنی-کارکردی و گرایش مدیریت عمومی از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) با تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب بعد گرایش فنی-کارکردی ۷/۸ درصد واریانس تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و در گام دوم ضرایب ابعاد گرایش فنی-کارکردی و گرایش مدیریت عمومی ۱۱ درصد واریانس تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد.

- فرضیه پنجم: بین نمرات پاسخگویان در لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

جدول ۶. تحلیل واریانس چندراهه نمرات لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت)

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)	۰/۰۳۳	۱	۰/۰۳۳	۰/۲۴۳	۰/۶۲۳



۰/۳۱۸	۱/۰۰۳	۰/۲۸۷	۱	۰/۲۸۷	تعهد سازمانی	
۰/۸۱۰	۰/۰۵۸	۰/۰۱۳	۱	۰/۰۱۳	عملکرد شغلی	
۰/۴۴۴	۰/۵۸۹	۰/۰۸۰	۱	۰/۰۸۰	لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)	مدرک
۰/۸۱۶	۰/۰۵۴	۰/۰۱۵	۱	۰/۰۱۵	تعهد سازمانی	تحصیلی
۰/۲۳۵	۱/۴۱۹	۰/۳۲۱	۱	۰/۳۲۱	عملکرد شغلی	
۰/۸۸۶	۰/۲۱۵	۰/۰۲۹	۳	۰/۰۸۷	لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)	سابقه
۰/۲۷۱	۱/۳۱۴	۰/۳۷۶	۳	۱/۱۲۷	تعهد سازمانی	خدمت
۰/۰۸۰	۲/۲۸۵	۰/۵۱۶	۳	۱/۵۴۸	عملکرد شغلی	

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می دهد که بین نمرات لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی)، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی دار وجود ندارد.

۵. تفسیر

با توجه به یافته های جدول ۲ ضریب همبستگی بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش مدیریت عمومی، گرایش خودمختاری- استقلال، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. لذا این فرضیه تایید می شود. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش عریضی سامانی و همکاران [13] همسو می باشد.

در تبیین این نتایج می توان گفت که مفهوم لنگر شغلی یا کارراهه در تجربیات و چرخه شغلی فرد نمود پیدا می کند. هر کارمند جهت گیری خاصی به شغل و مجموعه ای مشخص از اولویت ها و ارزش ها برای نزدیک شدن به آن شغل دارد. لنگرهای مسیر ترقی، به منابع خودشناسی ثبات در مسیر شغلی درونی افراد اشاره دارد. به عبارت دیگر، افراد خودشان را با توجه به تطبیق آن چه احساس می کنند خوب و شایسته است؛ تعریف می کنند. لنگر، نقطه ای معین است که اجازه نمی دهد فرد، زیاد از آن نقطه دور شود و همواره فرد را به آن وضعیت باز می گرداند. لنگرهای شغلی با شکل دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب های شغلی فرد و واکنش های کارکنان به تجارب شغلی شان اثر می گذارد و در تصمیم تغییر از یک شغل به شغل دیگر دخالت دارد. این موضوع در حوزه آموزش و پرورش و مدیریت آن اهمیت ویژه ای دارد زیرا مدیران با تجربه در صورت تغییر شغل خود، مدارس را با مشکل نبود مدیر با تجربه مواجهه می کنند. اندازه گیری لنگرهای شغلی یک فرد، این آگاهی را به سازمان می دهد که یک سو پاسخ گوی نیازهای افراد باشند و سوی دیگر درباره دگرگونی های مسیر شغلی آن ها برنامه ریزی کنند. از این رو این فرایند می تواند بر تعهد سازمانی افراد تاثیر مثبت داشته باشد و آنها را در مسیر شغلی خودشان پایبند تر کند.

با توجه به یافته های جدول ۳ ضریب همبستگی بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با عملکرد شغلی معنی دار است. یعنی بین گرایش فنی- کارکردی، گرایش امنیت- ثبات، خلاقیت- کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. لذا این فرضیه تایید می گردد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش غلامی و یار محمد زاده [5] قلاوندی و همکاران [14] و هوتن و چوکیوک [15] همسو می باشد.

در تبیین این نتایج می توان گفت که لنگرهای مسیر شغلی جنبه هایی از شغل یا مسیر شغلی هستند که به افراد انگیزه می دهند و باعث می شوند که فرد بر عملکرد خود متمرکز شود. برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار شناسایی و مدیریت شوند. نتایج این بخش نشان می دهد که با افزایش کارراهه شغلی، عملکرد شغلی هم افزایش می یابد. در واقع مدیرانی در عملکرد موفق هستند که کارراهه های شغلی را بخوبی فهمیده باشند و به اجرا در بیاورند. مدیریت مدارس، مرکز ثقل فعالیت ها و تحقق بخش اهداف آموزشی است. آموزش و پرورش کلید توسعه ی جوامع محسوب می شود و مدیران آن



فاتح عصر علم و تمدن و گردانندگان اصلی سازمان های آموزشی می باشند و عملکرد آن ها کل نظام آموزش و پرورش را تحت تاثیر قرار می دهد

با توجه به یافته های جدول ۴ از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در گام اول بعد گرایش فنی-کارکردی و در گام دوم خدمت و از خود گذشتگی و ایثار از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) بوده است. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش غلامی و بار محمد زاده [5] فلاوندی و همکاران [14] و هوتن و چوکیوک [15] همسو می باشد.

در تبیین این نتایج می توان گفت زمانیکه افراد میان لنگرهای مسیرشغلی و شغل خود تجانس یابند، تمایل بیشتر برای کسب نتایج شغلی مثبت مانند کارآیی، رضایت و پایداری و عملکرد بالاتری دارند. به هر حال چون افراد همیشه در شغلی که متناسب با لنگرشغلی خود باشد، نیستند، نوسانات زیادی در نتایج شغلی کل اتفاق می افتد. روی هم رفته افراد همساز با کارراهه اغلب نتایج شغلی بالاتر، به دست خواهند آورد. در لنگر شایستگی فنی - کارکردی اصولاً فرد به وسیله ی محتوای خودکار برانگیخته می شود و برای استخدام در موقعیت ها و مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارد که هر چه در کاری که تخصص بیشتری داشته باشد به کارگیری شود عملکرد بالاتری خواهد داشت. در لنگر خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، فرد برای خدمت و دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می شود. از این رو رابطه ای مستقیم با انگیزه های درونی فرد دارد که می تواند در شرایط کاری مناسب باعث افزایش عملکرد سازمانی شود. باز این رو بعضی از اتفاقات شغلی در عملکردها و عکس العمل های کاری قابل پیش بینی هستند. تناسب بین گرایش های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث افزایش عملکرد می شود.

به طوری که یافته های جدول ۵ نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در گام اول بعد فنی-کارکردی و در گام دوم بعد مدیریت عمومی از لنگرهای شغلی (کار راهه شغلی) بوده است. نتایج این بخش از پژوهش با عریضی سامانی و همکاران [13] همسو می باشد.

در تبیین این نتایج می توان گفت که اصولاً افرادی که دارای لنگر شایستگی فنی و کارکردی هستند، به محتوای شغلی اهمیت می دهند و از واگذاری کارهای غیر تخصصی که به تخصص آنها مرتبط نیست باید دوری شود. این موضوع رابطه مستقیم با تعهد شغلی آنها پیدا می کند. افرادی که در تخصص های خود مورد استفاده قرار می گیرند از بودن در کار خود لذت می برند و احتمال تعهد بیشتری در کار خود دارند. در لنگر شایستگی مدیریتی شخص از طریق فرصت برای تحصیل و حل مسائلی مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین و وجود اطلاعات ناقص برانگیخته می شود و به موقعیت ها و مشاغل مدیریتی در سازمان های بزرگ تمایل دارد که می تواند بر تعهد سازمانی اثر مثبت بگذارد.

منابع

[1] شیخ اسماعیلی س، حزابوی س. ۱۳۹۵. ارائه الگوی عوامل موثر بر جهت گیری های کارراهه شغلی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال هشتم، شماره ۱: صص ۷۸-۵۵.

[2] قلی پور آ. ۱۳۹۱. مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری ها و کاربردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چ چهارم؛ تهران.

[3] Robbins, E. P. (2001). *Organizational Behavior (concepts, theories and applications)*. (translated by Parsaeian, Ali and Errabi, Saied Mohhamad). Tehran: Office of Cultural Research.

[4] Campbell, J. P. - Gasser, M. B. - Oswald, F. L, (1999). "The Substantive Nature of Job Performance Variability. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*, 258-299



[5] غلامی ح، یارمحمدزاده پ. ۱۳۹۵. تحلیل مسیر روابط لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم. شماره ۱. صص ۱۷۵-۱۵۹.

[6] Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited Implications for career development in the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(40), pp. 80- 88.

[7] Klapwijk, R and Rommes, E. (2009). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academic Journal*, 10(4), pp. 1- 90.

[8] امیرتاش ع م، مظفری الف، مهری ک، جنانی ح. ۱۳۹۰. مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی ایران. فراسوی مدیریت. سال پنجم. شماره ۱۷. صص ۱۳۰-۱۱۱.

[9] Fireston, W.A. (1996). " Image of teaching and proposed for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research". *Educational Administration Quarterly*, 32, pp. 229- 235.

[10] Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.M. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.

[11] یعقوبی م. ۱۳۸۸. رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، صص: ۲۵-۳۲ تهران

[12] سپهوند ر، شریعت نژاد ع. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه های خرم آباد. مجله مدیریت فرهنگی سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۵۲۸-۵۰۵

[13] عریضی سامانی ح ر، ذاکر فرد م، نوری ا. ۱۳۸۸. رابطه کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت -های صنعتی، مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، سال ۷، ش ۱، صص ۹۳-۶

[14] فلاوندی ح، رجایی پور س، مولوی ح، شریف س م. ۱۳۸۹. بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها. فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز. سال پنجم. شماره ۱۹. صص ۱۳۴-۱۱۳.

[15] Hoon Tan, H. and Choo Quek, B. (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135 (5), 527-545.